COMMISSION CANADIENNE DES DROITS DE LA PERSONNE

CANADIAN HUMAN RIGHTS COMMISSION

Respect
Promotion
Protection
Égalité

RAPPORT ANNUEL 2010

Canada

Coordonnées de la Commission canadienne des droits de la personne

Pour obtenir de plus amples renseignements sur les droits de la personne,
veuillez communiquer avec un des bureaux de la Commission :

Bureau national
344, rue Slater, 8e étage
Ottawa (Ontario) K1A 1E1
Téléphone : 613-995-1151
Numéro sans frais : 1-888-214-1090
ATS : 1-888-643-3304
Télécopieur : 613-996-9661

Initiative nationale autochtone
175, rue Hargrave, bureau 750
Winnipeg (Manitoba) R3C 3R8
Téléphone : 204-983-2189
Numéro sans frais : 1-866-772-4880
ATS : 1-866-772-4840
Télécopieur : 204-983-6132

Région de l'Ouest
9700, avenue Jasper, bureau 1645
C.P. 21, Edmonton (Alberta) T5J 4C3
Téléphone : 780-495-4040
Numéro sans frais : 1-888-214-1090
ATS : 780-495-4108
ATS : 1-888-643-3304
Télécopieur : 780-495-4044

Région de l'Est
425, boulevard de Maisonneuve Ouest, bureau 903
Montréal (Québec) H3A 3G5
Téléphone : 514-283-5218
Numéro sans frais : 1-888-214-1090
ATS : 514-283-1869
ATS : 1-888-643-3304
Télécopieur : 514-283-5084

Pour les demandes des médias, communiquez avec le service des relations avec les médias au 613-943-9118

Remarque : Toute demande de renseignements au sujet d'une plainte sera transférée au bureau national de la Commission.

© Ministre des Travaux publics et des Services gouvernementaux 2011

N° de catalogue HR1-2010
ISSN 1494-5746

On peut obtenir ce rapport en médias substituts et dans le site de la Commission à l'adresse **www.chrc-ccdp.gc.ca**

COMMISSION CANADIENNE DES DROITS DE LA PERSONNE

CANADIAN HUMAN RIGHTS COMMISSION

Jennifer Lynch, c. r.
Présidente

Jennifer Lynch, Q.C.
Chief Commissioner

Mars 2011

L'honorable Noël A. Kinsella
Président du Sénat
Le Sénat
Ottawa (Ontario) K1A 0A4

Monsieur le Président,

Conformément à l'article 61 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et à l'article 32 de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, j'ai le plaisir de vous transmettre le Rapport annuel 2010 de la Commission canadienne des droits de la personne, aux fins de son dépôt au Sénat.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Président, l'assurance de ma très haute considération.

Jennifer Lynch, c.r.

Jennifer Lynch, c.r.

p. j.

c.c. : M. Gary W. O'Brien
Greffier du Sénat et greffier des Parlements

344, rue Slater / 344 Slater Street
Ottawa K1A 1E1
613-943-9144
jennifer.lynch@chrc-ccdp.gc.ca
www.chrc-ccdp.gc.ca

Canada

COMMISSION CANADIENNE DES DROITS DE LA PERSONNE

CANADIAN HUMAN RIGHTS COMMISSION

Jennifer Lynch, c. r.
Présidente

Jennifer Lynch, Q.C.
Chief Commissioner

Mars 2011

L'honorable Peter Milliken, député
Président de la Chambre des communes
Chambre des communes
Ottawa (Ontario) K1A 0A6

Monsieur le Président,

Conformément à l'article 61 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et à l'article 32 de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, j'ai le plaisir de vous transmettre le Rapport annuel 2010 de la Commission canadienne des droits de la personne, aux fins de son dépôt à la Chambre des communes.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Président, l'assurance de ma très haute considération.

Jennifer Lynch, c.r.

Jennifer Lynch, c.r.

p. j.

c.c. : M^me^ Audrey O'Brien
Greffière de la Chambre des communes

344, rue Slater / 344 Slater Street
Ottawa K1A 1E1
613-943-9144
jennifer.lynch@chrc-ccdp.gc.ca
www.chrc-ccdp.gc.ca

Canada

TABLE DES MATIÈRES

Message de la présidente 1

Commission 2

Rétrospective de l'année 3

Nos activités en bref 3

Les points saillants de 2010 dans le domaine des droits de la personne 4

Activités de sensibilisation à l'égard des droits et des responsabilités 5

L'Initiative nationale autochtone 5

Le Modèle de maturité pour les droits de la personne 6

L'équité en matière d'emploi 7

Enjeux dans le domaine des droits de la personne en 2010 9

L'inclusion des personnes handicapées 9

La retraite obligatoire et la discrimination fondée sur l'âge 10

Le soutien aux enfants autochtones 12

La situation de famille 12

Perspectives d'avenir 14

Documents de référence 15

MESSAGE DE LA PRÉSIDENTE

Chacun a droit à un traitement équitable. Ce principe fondamental est si bien ancré dans nos valeurs démocratiques qu'on le tient souvent pour acquis.

Le bilan du Canada en matière de droits de la personne est l'un des meilleurs au monde. En règle générale, les habitants de ce pays savent se montrer compatissants et accueillants, et nous transmettons nos valeurs dans nos relations avec les communautés et les entreprises du monde entier. Notre attachement profond aux principes d'égalité, de dignité et de respect fait partie de notre identité nationale.

Pourtant, encore aujourd'hui, de nombreuses personnes au pays ne peuvent participer pleinement à la société canadienne simplement en raison de *qui* ils sont.

Les conditions de vie dans de nombreuses collectivités des Premières nations donnent des exemples parmi les plus préoccupants d'inégalité au Canada. Des organisations gouvernementales et non gouvernementales ont récemment fait état des conditions de vie dans des réserves où de nombreuses personnes n'ont pas accès à des installations et produits de première nécessité.

En abrogeant l'article 67 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* en 2008, le Parlement a fait un pas important vers la reconnaissance et la résolution de nombreux problèmes vécus par les Premières nations. Jusqu'à ce moment, les personnes assujetties à la *Loi sur les indiens* ne pouvaient invoquer les lois relatives aux droits de la personne. Depuis 2008, plus de 700 000 personnes vivant dans une réserve peuvent porter plainte contre le gouvernement du Canada pour atteinte aux droits de la personne. À compter de juin 2011, elles auront aussi le droit de porter plainte contre les gouvernements des Premières nations.

En prévision de ce changement, la Commission s'emploie à informer les membres des Premières nations sur leurs droits en vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. Parallèlement, elle met ses compétences au service des organisations qui veulent prévenir la discrimination dans les collectivités et milieux de travail autochtones et mettre au point ou améliorer des processus communautaires de règlement des différents.

Cette initiative s'inscrit dans la stratégie générale adoptée par la Commission pour prévenir la discrimination. La Commission collabore avec des organisations à l'œuvre dans chaque province et territoire pour favoriser une culture de travail fondée sur la diversité, l'inclusion et le respect. Nouvel outil mis au point par la Commission, le Modèle de maturité pour les droits de la personne aide maintenant les organisations à mieux s'armer pour prévenir et résoudre les problèmes de discrimination. Nous aurons bientôt terminé notre mise à l'essai du Modèle de maturité, ce qui signifie que nous pourrons l'offrir à toutes les organisations du pays d'ici quelques mois.

Nos programmes de prévention de la discrimination s'inspirent des politiques et des projets de recherche de la Commission. Le monde devenant de plus en plus complexe, nous devons continuellement actualiser notre compréhension des lois relatives aux droits de la personne. Par ses activités de recherche et de mise au point de politiques, la Commission s'efforce de toujours mieux comprendre l'influence des enjeux émergents sur les milieux de travail, les fournisseurs de services et la société dans son ensemble.

Au cœur des travaux de la Commission se trouve la responsabilité de recevoir et de régler les plaintes de discrimination. La Commission offre toujours son processus indépendant de règlement des différends aux personnes qui estiment être victimes de discrimination en raison de leur race, de leur religion, de leur déficience ou de tout autre motif parmi les onze prévus par la *Loi*.

Dans certains cas, la Commission renvoie la plainte au Tribunal canadien des droits de la personne pour enquête approfondie. Elle intervient souvent devant le Tribunal au nom de l'intérêt public. Elle assume cette responsabilité chaque fois qu'elle y voit une occasion de préciser ou de faire progresser le droit, ou encore d'empêcher que la discrimination perdure.

D'après les plaintes déposées à la Commission, on constate que la discrimination existe encore au Canada même si les valeurs d'égalité, de dignité et de respect y ont des racines profondes. Certaines personnes doivent encore réclamer le respect de leurs droits.

Le Canada a la réputation d'être un chef de file mondial en matière de droits de la personne parce qu'il s'est doté de mécanismes destinés à régler les cas de discrimination et à donner accès au système de justice. Il profite d'un excellent bilan en matière de protection des droits de la personne parce qu'il possède tout un réseau d'organisations vouées à la défense des droits de la personne et au soutien des individus qui sont marginalisés dans la société. Ces organisations se veulent les défenseurs des droits de la personne et jouent un rôle essentiel pour le maintien et l'amélioration du système de protection de ces droits au Canada.

En 2010, la Journée des droits de l'homme décrétée par les Nations Unies a mis en lumière la contribution des défenseurs des droits de la personne et a souligné à quel point ils avaient besoin du soutien du gouvernement. Malheureusement, certains de ces défenseurs à l'œuvre au Canada ont perdu ce soutien ces dernières années. Par conséquent, la société pourrait avoir plus de difficulté à aider les Canadiens qui auront été victimes d'atteinte à leurs droits.

Tous les citoyens partagent la même responsabilité, celle de dénoncer la discrimination et l'exclusion.

Les employés de la Commission assument cette responsabilité très sérieusement, aussi bien à titre de fonctionnaires qu'à titre de citoyens canadiens. Leur passion, leur enthousiasme et leur professionnalisme m'inspirent véritablement. J'ai le privilège d'être à la tête d'un groupe de gens si dévoués à la promotion de l'égalité, de la dignité et du respect.

Jennifer Lynch, c.r.
Présidente
Commission canadienne des droits de la personne

COMMISSION

Législation

La loi qui a donné naissance à la Commission canadienne des droits de la personne laisse entrevoir un Canada soucieux du « droit de tous les individus, dans la mesure compatible avec leurs devoirs et obligations au sein de la société, à l'égalité des chances d'épanouissement », sans discrimination.

La Commission est chargée d'appliquer la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et de veiller au respect de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. Les ministères et organismes fédéraux, les sociétés d'État et les organisations privées sous réglementation fédérale sont assujettis à ces deux lois.

La *Loi canadienne sur les droits de la personne* interdit la discrimination fondée sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe, l'orientation sexuelle, l'état matrimonial, la situation de famille, la déficience ou l'état de personne graciée.

La *Loi sur l'équité en matière d'emploi* vise l'égalité en milieu de travail pour les quatre groupes désignés, soit les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées et les membres des minorités visibles.

Mandat

La Commission fait la promotion du principe fondamental de l'égalité des chances et s'efforce de prévenir la discrimination au Canada :

- en favorisant l'instauration de cultures des droits de la personne;
- en acquérant une meilleure connaissance des droits de la personne grâce à la recherche et à la mise au point de politiques;
- en protégeant les droits de la personne grâce à une gestion efficace des cas et des plaintes;
- en représentant l'intérêt public dans le but de faire progresser la question des droits de la personne au profit de l'ensemble de la population canadienne.

Commissaires

Un commissaire à temps plein agit à titre de président et dirige la Commission. Le président peut compter sur l'appui d'un vice-président à temps plein et de quatre commissaires à temps partiel.

Activités de la Commission

Le secrétaire général encadre les activités quotidiennes des 189 employés. Le budget de fonctionnement de la Commission était de 22,5 millions de dollars (exercice 2010-2011).

Distinction entre la Commission et le Tribunal

La Commission canadienne des droits de la personne et le Tribunal canadien des droits de la personne sont des organisations séparées et indépendantes. La Commission renvoie au Tribunal toute plainte qui, selon elle, devrait faire l'objet d'une enquête approfondie. Le Tribunal tient des audiences publiques. Les parties en cause peuvent présenter leurs arguments et faire appel à des témoins. Le Tribunal détermine s'il y a eu discrimination fondée sur un motif de distinction illicite. S'il le juge nécessaire, le Tribunal peut ordonner une mesure de réparation.

RÉTROSPECTIVE DE L'ANNÉE

La Commission canadienne des droits de la personne doit remplir un vaste mandat. Elle a centré ses travaux sur deux priorités en 2010 :

1. Travailler avec les Premières nations afin de développer et d'améliorer leur capacité à régler les questions liées aux droits de la personne au sein de leur propre collectivité.
2. Fournir aux organisations sous réglementation fédérale les outils et l'information dont elles ont besoin pour instaurer une culture durable des droits de la personne.

Nos activités en bref

Favoriser l'instauration de cultures des droits de la personne

Cette année, la Commission a commencé à mettre à l'essai le Modèle de maturité des droits de la personne. Le Modèle de maturité est une feuille de route destinée à aider les organisations à instaurer une culture positive et durable des droits de la personne en milieu de travail. Il encourage les employeurs à développer leurs compétences en droits de la personne de manière à favoriser une culture d'égalité, de dignité et de respect. Pour le concevoir, la Commission a pu compter sur un comité composé d'intervenants et de représentants syndicaux. Six organisations (dont la Commission elle-même) participent au projet pilote.

En novembre, la Commission a tenu son Forum sur la prévention de la discrimination de 2010 à Winnipeg, au Manitoba. La Commission a ainsi eu la chance de collaborer avec les intervenants pour trouver des façons de sensibiliser la population aux obstacles rencontrés par les Autochtones sur le marché du travail. Les participants ont aussi discuté des enjeux liés à la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones, à l'équilibre entre les droits individuels et les droits collectifs, et à l'importance de la reconnaissance des traditions juridiques et des règles de droit coutumier autochtones.

Mieux connaître les droits de la personne grâce à la recherche et à la mise au point de politiques

La Commission a publié le *Cadre de documentation des droits à l'égalité*. Cet outil innovateur analyse le bien-être socioéconomique du point de vue des droits de la personne. Il fournira des données fiables et pertinentes destinées à mettre au point des politiques et des programmes visant une réelle égalité pour tous les Canadiens.

En juin 2011, tous les membres des Premières nations qui vivent dans une réserve auront droit à une pleine protection de leurs droits humains. À l'origine, l'article 67 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* excluait ces personnes lorsqu'un enjeu découlait de la *Loi sur les Indiens*. Cet article a été abrogé en 2008 par le Parlement, qui a alloué aux collectivités des Premières nations une période de transition de trois ans pour qu'elles puissent se préparer à ce changement. Au nombre des activités qu'elle a menées pour faciliter la transition, la Commission a pris des mesures pour mieux comprendre ce qu'elle devait faire pour que son processus de traitement des plaintes soit mieux adapté à la culture autochtone. La Commission a mené des travaux de recherche sur les traditions juridiques et les règles de droit coutumier des Premières nations, et d'autres études sur les droits individuels et les droits collectifs. Pour ce faire, elle a discuté avec l'Association du Barreau Autochtone du Canada, des aînés autochtones et d'autres intervenants touchés par l'abrogation de l'article 67 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.

Protéger les droits de la personne grâce à une gestion efficace des cas et des plaintes

La Commission fait un examen préliminaire des plaintes de discrimination déposées par des personnes qui travaillent pour le gouvernement fédéral ou des organisations sous réglementation fédérale, comme les banques et les entreprises de transport et de télécommunications, ou qui reçoivent des services d'un tel organisme.

En 2010, la Commission :

- a reçu 1 435 plaintes potentielles;
- a accepté 853 plaintes;
- a renvoyé 166 plaintes à d'autres voies de recours;
- a approuvé 177 ententes de règlement;
- a rejeté 139 plaintes;
- a renvoyé 191 plaintes au Tribunal canadien des droits de la personne pour enquête approfondie.

Représenter l'intérêt public dans le but de faire progresser la question des droits de la personne au profit de l'ensemble de la population canadienne

La Commission intervient dans certaines causes pour représenter l'intérêt public lorsque la décision pourrait clarifier, influencer, modeler ou définir la législation sur les droits de la personne. En 2010, la Commission est intervenue dans la moitié des causes entendues par le Tribunal canadien des droits de la personne.

Les points saillants de 2010 dans le domaine des droits de la personne

La Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées

En mars, le Canada a ratifié cette convention des Nations Unies. En y apposant sa signature, le Canada promet de protéger, promouvoir et défendre les droits des personnes handicapées. Nombre de Canadiens ont activement participé à la rédaction de cette convention, figurant parmi les personnes qui ont influencé le mouvement international ayant permis cette réalisation.

Par sa collaboration avec des partenaires des Nations Unies, la Commission a aussi participé à l'élaboration de la Convention. Elle a mis à profit ses compétences en matière de protection, de promotion et de suivi des droits de la personne.

En vertu de la Convention, les États doivent désigner des organisations qualifiées, comme la Commission, pour faire le suivi de l'application de la Convention. Le gouvernement du Canada n'a pas encore annoncé ce qu'il fera pour respecter cette obligation. La Commission accepterait volontiers cette responsabilité.

La Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones

En novembre, le gouvernement du Canada a appuyé cette déclaration des Nations Unies. Approuvée par les Nations Unies en 2007, la Déclaration traite des droits individuels et collectifs des peuples autochtones.

Le jour où il a annoncé son appui à la Déclaration, le gouvernement a déclaré qu'il réaffirmait ainsi « sa volonté de nouer avec les Inuits, les Premières nations et les Métis une relation fructueuse, constructive et fondée sur notre histoire commune, le respect et le désir de faire face à l'avenir ensemble, et ce, pour accroître le bien-être des Autochtones canadiens[1] ».

La Commission est satisfaite de la décision du gouvernement du Canada d'appuyer la Déclaration. Il faudra maintenant que le Canada prenne les mesures nécessaires pour que les Autochtones obtiennent un réel respect des droits inscrits dans la Déclaration.

Projet de loi C-3 : *Loi sur l'équité entre les sexes relativement à l'inscription au registre des Indiens*

En décembre, le projet de loi C-3 intitulé *Loi sur l'équité entre les sexes relativement à l'inscription au registre des Indiens* a reçu la sanction royale.

Ce projet de loi a été déposé après que la Cour d'appel de la Colombie-Britannique ait jugé anticonstitutionnels des articles de la *Loi sur les Indiens* dans l'affaire *McIvor c. Canada*. Grâce à la *Loi sur l'équité entre les sexes relativement à l'inscription au registre des Indiens*, les petits-enfants admissibles des femmes qui ont perdu leur statut d'Indienne en mariant un non-Indien obtiennent le droit d'être inscrits au registre des Indiens. On estime que près de 45 000 personnes obtiennent ainsi ce droit[2].

Les modifications à la *Loi sur les Indiens*, qui se limitent à appliquer le jugement *McIvor*, auront peut-être une portée trop limitée. La nouvelle loi ne règle pas tous les problèmes de discrimination résiduelle liés au statut d'Indien et à l'appartenance à une bande. La Commission est d'avis qu'il faudrait procéder à un examen systématique de la *Loi sur les Indiens*, une démarche plus efficace que le processus actuel qui nécessite une plainte avant qu'un problème soit réglé, au cas par cas.

---

1 Énoncé du Canada appuyant la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones, http://www.ainc-inac.gc.ca/ap/ia/dcl/stmt-fra.asp

2 Données obtenues du ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien à l'adresse http://www.ainc-inac.gc.ca/br/is/bll/index-fra.asp

ACTIVITÉS DE SENSIBILISATION À L'ÉGARD DES DROITS ET DES RESPONSABILITÉS

En collaborant avec des organisations sous réglementation fédérale et des collectivités des Premières nations, la Commission s'efforce de favoriser l'instauration de cultures à la fois diversifiées, inclusives et respectueuses.

La présente section porte sur ce que les programmes de la Commission peuvent faire pour aider la population à prévenir la discrimination et à résoudre les différends lorsqu'ils surviennent.

L'**Initiative nationale autochtone** est une collaboration avec les Premières nations et d'autres intervenants autochtones pour que tous soient prêts au moment où l'abrogation de l'article 67 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* deviendra totale.

Le **Modèle de maturité des droits de la personne** est une feuille de route pour aider les organismes à instaurer une culture durable des droits de la personne fondée sur l'égalité, la dignité et le respect.

Le **Programme de vérification de l'équité en matière d'emploi** veille à ce que les organisations adoptent des pratiques destinées à réaliser l'égalité en milieu de travail pour les femmes, les membres des minorités visibles, les Autochtones et les personnes handicapées.

L'Initiative nationale autochtone

En juin 2011, les membres des Premières nations assujettis à la *Loi sur les Indiens* profiteront de la pleine protection de la loi canadienne régissant les droits de la personne, ce qui constitue une première dans l'histoire du pays.

Pendant plus de 30 ans, l'article 67 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* a empêché les membres des Premières nations de porter plainte pour discrimination si la situation dénoncée découlait de l'application de la *Loi sur les Indiens*. Durant cette période, on ne pouvait pas porter plainte à cet égard contre le gouvernement du Canada ou les gouvernements des Premières nations. L'abrogation de l'article 67 en 2008 a eu pour effet d'assujettir immédiatement le gouvernement du Canada à la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. Les gouvernements des Premières nations ont quant à eux obtenu une période de transition de trois ans, laquelle se termine en juin 2011.

L'Initiative nationale autochtone de la Commission s'est efforcée de faire connaître la *Loi canadienne sur les droits de la personne* aux collectivités des Premières nations. Elle a donc veillé à ce que la Commission entretienne des relations plus étroites avec les collectivités des Premières nations et a transmis de l'information aux gouvernements des Premières nations pendant qu'ils se préparaient à assumer leurs nouvelles responsabilités.

En 2010, la Commission a participé à un large éventail de séances de discussion régionales organisées par l'Assemblée des Premières Nations et le Congrès des peuples autochtones. Elle a aussi collaboré avec l'Association des femmes autochtones du Canada pour préparer des outils d'information destinés à expliquer aux membres des Premières nations quels sont leurs droits.

De nombreux chefs et membres de conseils de bande ont déclaré à la Commission que la *Loi canadienne sur les droits de la personne* ne devrait pas s'appliquer à leurs collectivités parce qu'elle brime leur droit inhérent à l'autonomie gouvernementale. D'autres personnes ont insisté sur la nécessité de confier à des organismes indépendants le mandat de régler les questions de droits de la personne.

Une question d'équilibre

Les Premières nations défendent depuis longtemps leur droit à l'autonomie gouvernementale, ce qui comprend tous les aspects qui font partie intégrante de leurs cultures, de leur identité, de leurs traditions, de leurs langues et de leurs institutions.

La Commission appuie le droit inhérent à l'autonomie gouvernementale des Premières nations. Elle met donc ses compétences au service des collectivités des Premières nations qui souhaitent mettre sur pied ou améliorer leur propre processus de règlement des différends.

On a certainement avantage à faire en sorte que toute personne se sente à l'aise de soulever tout problème de droits de la personne avec la certitude qu'on l'écoutera avec respect et qu'on trouvera une solution de façon responsable au sein de la collectivité. On réduirait ainsi le nombre de plaintes déposées à la Commission tout en augmentant l'autonomie et la responsabilisation des gouvernements des Premières nations.

La modification à la *Loi* touche plus de 600 collectivités des Premières nations. Il importe que chacune d'elles puisse se doter d'un processus adapté à ses propres besoins.

La Commission a participé à des activités organisées par l'Association du Barreau Autochtone du Canada et d'autres intervenants afin de proposer des principes directeurs pour l'instauration de processus communautaires de règlement des différends. Ces principes sont destinés à favoriser la conception de processus justes, accessibles, indépendants, impartiaux et adaptés à la culture. Pour donner de bons résultats, un mécanisme doit aussi tenir compte de la réalité particulière de certains groupes, comme les femmes, les enfants et les personnes handicapées, et proposer rapidement des solutions adaptées.

L'initiative nationale autochtone collabore avec le Southern First Nations Secretariat pour mettre au point des processus communautaires de règlement des différends. Leur démarche pourrait servir de modèle à d'autres collectivités qui voudraient mettre en place des processus de ce genre. Il en ressortira des leçons et des pratiques exemplaires à partager avec d'autres Premières nations qui souhaitent faire de même.

La Commission continuera de conseiller les Premières nations à mesure qu'elles conçoivent ou perfectionnent les processus de règlement des différends dont elles ont besoin pour assumer les nouvelles responsabilités que la loi leur impose.

Principes directeurs pour des processus communautaires de règlement des différends

1. Rendre le processus accessible.
2. Demander à la collectivité ce qu'elle pense du processus.
3. Veiller à ce que la personne qui décidera connaisse bien les droits de la personne.
4. Faire en sorte que le processus soit impartial et indépendant.
5. Permettre aux gens d'être accompagnés d'un représentant.
6. Donner la chance aux gens de se faire entendre.
7. Encourager les personnes concernées à partager l'information.
8. Garder l'information confidentielle.
9. Justifier les décisions.
10. Veiller à ce que le processus convienne à toutes les personnes concernées par le différend.
11. Ne permettre aucunes représailles.

Mieux comprendre la *Loi canadienne sur les droits de la personne*

La Commission a publié un guide sur les droits de la personne à l'intention des membres des Premières nations et des Autochtones, intitulé *La* Loi canadienne sur les droits de la personne *et vous : un guide explicatif.* Ce guide leur explique leurs droits et leurs responsabilités en vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne.* Il décrit aussi la marche à suivre pour déposer une plainte de discrimination auprès de la Commission.

Le Modèle de maturité pour les droits de la personne

La Commission utilise ses connaissances et son savoir-faire pour créer un outil destiné à aider les organisations à rendre leurs milieux de travail plus inclusifs et respectueux. Cet outil s'appelle le Modèle de maturité pour les droits de la personne. Premier outil de ce genre, il montre aux organisations *comment* créer une culture de travail positive et durable qui favorise l'égalité, la dignité et le respect.

Un milieu de travail sain peut motiver les employés, augmenter leur productivité et favoriser leur recrutement et leur maintien en poste. Les organisations qui ont une excellente culture d'entreprise réussiraient mieux et continuent de surpasser leurs concurrents dans presque tous les champs d'activités[3].

Six organisations sous réglementation fédérale, dont la Commission elle-même, mettent à l'essai le Modèle de maturité.

Ces employeurs ont reconnu la valeur intrinsèque de la diversité, de l'inclusivité et du respect dans le milieu de travail. En ne se limitant pas à ce que la loi leur impose, ces employeurs ont déjà commencé à modeler leurs milieux de travail par l'adoption de politiques et de pratiques qui favorisent ces objectifs.

Les organisations ont leurs propres raisons de participer au projet pilote. Certaines veulent être proactives et faire de la prévention auprès de leur personnel. D'autres veulent vérifier si elles ont mis en place de bonnes politiques de prévention de la discrimination. D'autres encore y voient une occasion de prendre les mesures nécessaires pour mieux répondre aux besoins de leurs employés et les dissuader de partir.

3 *Financial Post*, « Culture starts at the Top », le jeudi 18 novembre 2010, http://www.nationalpost.com/todays-paper/Culture+starts/3846461/story.html

En mettant à l'essai le Modèle de maturité, ces organisations peuvent établir l'ordre de priorité des initiatives existantes et évaluer l'efficacité des mesures qu'elles ont prises pour renforcer leur culture organisationnelle.

Il est difficile et compliqué d'influencer et de modeler la culture de toute une organisation. Chaque organisation est unique et il n'existe pas de méthode universelle. On peut adapter le Modèle de maturité en fonction de chaque organisation.

« Si nous avons accepté de participer au projet pilote du Modèle de maturité, c'est que nous sommes convaincus qu'il est non seulement normal d'offrir un environnement de travail sécuritaire, respectueux et inclusif, mais que c'est aussi un atout pour les affaires. »

Barbara King
Bell Aliant

« Une main-d'œuvre diversifiée qui est à l'image de notre clientèle et de la société canadienne permet de renforcer notre organisation grâce à différentes perspectives, à des idées nouvelles et à des façons inédites de faire les choses. »

Nadine Hakim
Financement agricole Canada

Fonctionnement du Modèle de maturité

Le Modèle de maturité pour les droits de la personne aide les organisations à instaurer et à maintenir une culture de travail fondée sur l'égalité, la dignité et le respect. Ce processus par étapes améliore la capacité d'une organisation à prévenir et à régler les problèmes d'atteinte aux droits de la personne.

Une organisation qui veut acquérir des compétences en gestion des droits de la personne doit mettre l'accent sur cinq grands secteurs :

1. le leadership et la responsabilisation;
2. l'accroissement de la capacité et les ressources;
3. l'harmonisation des politiques et des processus;
4. la communication et la consultation;
5. l'évaluation en vue d'une amélioration continue.

Ces éléments sont à la base d'un milieu de travail respectueux qui appuie les responsabilités d'une organisation en matière de droits de la personne.

Le Modèle de maturité structure les cinq éléments en étapes réalisables. Les « étapes » comptent cinq niveaux de maturité, chacun assorti d'indicateurs et de résultats.

Grâce aux indicateurs, une organisation peut déterminer son niveau de maturité actuel pour chacun des éléments. Elle peut ainsi établir ses besoins et les classer en ordre de priorité.

Grâce aux résultats établis pour chaque niveau, une organisation peut déterminer si elle a atteint ce niveau et mieux suivre ses progrès. Chaque organisation peut donc adapter facilement le Modèle de maturité à ses propres besoins.

Le Modèle de maturité a pour objectif d'aider les organisations à améliorer sans cesse leurs compétences pour chacun des cinq éléments. Si une organisation atteint le niveau cinq, c'est qu'elle a appris, et réussi, à instaurer une culture organisationnelle inclusive et durable.

L'équité en matière d'emploi

Il incombe à la Commission de veiller à ce que les organisations sous réglementation fédérale respectent la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. Ces organisations représentent environ 550 employeurs du secteur privé, dont les banques, les télécommunications, les transports et les autres industries sous réglementation fédérale, ainsi que 100 ministères et organismes publics.

La Commission mène des vérifications de conformité afin de déterminer si ces employeurs remplissent leurs obligations en vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. Pour ce faire, ils doivent adopter des pratiques qui leur permettront de réaliser l'égalité en milieu de travail pour les quatre groupes désignés : les femmes, les membres des minorités visibles, les Autochtones et les personnes handicapées.

La Commission a amélioré son Programme de conformité à l'équité en matière d'emploi pour que le taux de réussite d'un employeur et les difficultés particulières à son industrie soient pris en compte.

Grâce au Programme, les organisations peuvent plus facilement instaurer une culture des droits de la personne parce qu'il aide les employeurs à atteindre leurs objectifs en matière d'équité et à prendre conscience des avantages qu'apporte une représentation accrue des groupes désignés.

Cette année, la Commission a achevé 53 vérifications de l'équité en matière d'emploi. Parmi les organisations visées par ces vérifications, 21 respectaient les exigences de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. Les autres organisations prennent des mesures pour se conformer à la *Loi*.

L'équité en matière d'emploi vise à réaliser l'égalité en milieu de travail de façon que personne ne se fasse refuser d'avantages ou de chances en matière d'emploi pour des motifs étrangers à sa compétence. La *Loi sur l'équité en matière d'emploi* précise clairement que l'obligation de mettre en œuvre l'équité en matière d'emploi *ne* va *pas* jusqu'à l'embauche ou la promotion de personnes non qualifiées. Elle vise à corriger les désavantages subis, dans le domaine de l'emploi, par les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées et les membres des minorités visibles.

Normes d'équité en matière d'emploi pour aider les employeurs à éliminer la discrimination

Les employeurs tirent de nombreux avantages à souscrire à l'équité en matière d'emploi et à l'inclusivité. En atteignant leurs objectifs d'équité en matière d'emploi, les organisations améliorent leurs chances de devenir des employeurs de choix dans leur secteur d'affaires[4]. Les employés qui travaillent dans des milieux diversifiés se disent davantage satisfaits par leur travail, ce qui peut faciliter le recrutement et le maintien en poste. De plus en plus, les entreprises qui ont adopté de bonnes pratiques destinées à accroître la diversité deviennent des chefs de file dans leur domaine[5].

En plus de nécessiter qu'on y consacre du temps et de l'argent, les plaintes de discrimination peuvent miner le moral et la productivité de l'employé. Une des meilleures façons d'éviter les plaintes de discrimination est d'avoir et d'appliquer des politiques d'inclusivité en milieu de travail. Les employeurs peuvent créer un environnement de travail inclusif en examinant les systèmes, politiques et pratiques en matière d'emploi et en éliminant tous les obstacles à l'emploi. Ils peuvent ainsi recruter dans un bassin élargi de travailleurs qualifiés et hautement spécialisés, ce qui leur donne un avantage concurrentiel.

L'équité en matière d'emploi n'est qu'une pièce de la grande mosaïque de la prévention de la discrimination. En combinant les principes d'équité en matière d'emploi avec les étapes du Modèle de maturité pour les droits de la personne, la Commission collabore avec les employeurs et les fournisseurs de service pour optimiser les outils qu'ils peuvent utiliser à des fins de prévention de la discrimination.

---

4 Davis, Shirley A et Eric C. Peterson, *Building the Business Case for Diversity*, mai 2008, http://mldc.whs.mil/download/documents/Business%20Case/Business%20Case%20for%20Diversity%20SHRM%20%5BCompatibility%20Mode%5D.pdf

5 Lockwood, N. « Workplace diversity: leveraging the power of difference for competitive advantage », juin 2005, http://findarticles.com/p/articles/mi_m3495/is_6_50/ai_n14702678/

ENJEUX DANS LE DOMAINE DES DROITS DE LA PERSONNE EN 2010

Lorsque la Commission renvoie une plainte au Tribunal canadien des droits de la personne, il s'agit souvent de discrimination de nature systémique. La discrimination systémique fait référence aux situations où des personnes sont traitées de façon différente et négative en raison d'une politique ou d'une pratique établie.

Les cas de discrimination systémique sont souvent liés à des changements qui ont lieu dans un contexte social élargi. La Commission analyse les tendances sociodémographiques au Canada et les plaintes qu'elle reçoit, afin de mieux comprendre et prévoir de quelle manière les enjeux soulevés pourraient influer sur les lois et les pratiques relatives à la protection des droits de la personne.

La Commission vérifie aussi si une plainte pourrait contribuer à clarifier, influencer, orienter ou définir les lois relatives aux droits de la personne. Dans ces cas, la Commission intervient devant le Tribunal afin de représenter l'intérêt public.

La présente section souligne des enjeux actuels qui ont été soulevés par des plaignants et qui influenceront fortement les lois relatives aux droits de la personne.

L'inclusion des personnes handicapées

Enjeu

Les personnes handicapées se heurtent encore à des obstacles qui les empêchent de participer pleinement à la société canadienne.

Cas particulier

James Peter Hughes a porté plainte à la Commission parce le bureau de scrutin où il devait voter n'était pas accessible aux personnes incapables d'utiliser des escaliers. La Commission a renvoyé la plainte au Tribunal pour enquête approfondie.

Résultat

Le Tribunal a déterminé qu'Élections Canada avait adopté des politiques d'accessibilité, mais ne les avait pas mises en œuvre correctement. Le Tribunal a ordonné à Élections Canada de se doter de mécanismes destinés à garantir l'accessibilité à tous les électeurs canadiens.

Données éclair

En 2010, 372 (44 %) des 853 plaintes acceptées par la Commission étaient liées à une déficience, ce qui en fait le motif le plus souvent invoqué parmi ceux prévus par la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.

En 2008, M. James Peter Hughes, une personne à mobilité réduite, a dû se présenter à un bureau de scrutin qui n'était pas accessible aux personnes handicapées, ce qui a entravé l'exercice de son droit de vote. Sa plainte soulève un enjeu qui touche tous les Canadiens qui ont une déficience.

En raison de sa mobilité réduite, M. Hughes utilise une marchette. Lorsqu'il est arrivé au bureau de scrutin, un long escalier l'empêchait de se rendre aux isoloirs. Il a cherché une rampe, mais n'a trouvé qu'une porte verrouillée. Déterminé à voter, et sans autre solution de rechange, M. Hughes a descendu les marches une à une sur les fesses.

M. Hughes s'est plaint à l'agent de scrutin d'Élections Canada. L'agent a expliqué qu'Élections Canada n'avait pas le budget nécessaire pour fournir des bureaux de scrutin accessibles pour une élection partielle.

M. Hughes a déposé une plainte officielle à Élections Canada. Il a aussi porté plainte auprès de la Commission en alléguant qu'Élections Canada avait fait preuve de discrimination à son égard en omettant de s'assurer que le bureau de scrutin serait accessible à tous.

La Commission en renvoyé le cas au Tribunal canadien des droits de la personne. Le Conseil des Canadiens avec déficiences a participé aux audiences du Tribunal en tant que « partie intéressée ».

Le Tribunal a déterminé qu'Élections Canada avait adopté des politiques montrant que l'organisme s'engageait à garantir un accès facile et équitable à tous les bureaux de scrutin. Ces politiques n'avaient pas été mises en œuvre correctement.

Le Tribunal a ordonné à Élections Canada de prévoir des mécanismes destinés à garantir l'accessibilité à toutes les personnes ayant le droit de vote au Canada.

Élections Canada a consulté M. Hughes, le Conseil des Canadiens avec déficiences et la Commission au moment :

- d'élaborer des outils et des processus pour assurer des normes d'accessibilité;
- de mettre en œuvre des procédures pour recevoir et traiter les plaintes;
- de donner à son personnel une formation sur toutes les politiques.

Élaboration de politiques inclusives

La Commission invite toutes les entreprises et les fournisseurs de service à suivre la démarche suivante au moment de rédiger une politique.

1. Établir la politique

La majorité des organisations ont déjà des politiques sur l'inclusivité et la prévention de la discrimination.

2. Faire un test de dépistage de discrimination

Il faut tester la politique ou la pratique afin de déterminer si elle traite certaines personnes différemment *et* de façon négative. Il faut veiller à recueillir les données pertinentes pendant le test.

3. Modifier la politique

Il faut vérifier s'il est possible de modifier les politiques afin d'éliminer ou d'atténuer toute discrimination.

De façon générale, si des modifications ne peuvent être apportées à la politique, il faut prévoir des solutions de rechange. Les employeurs devraient consulter les personnes qui sont désavantagées par la politique. Il leur sera plus facile de déterminer la meilleure marche à suivre.

Si on peut montrer qu'elle vise à éviter des problèmes de santé, de sécurité ou de coûts, une politique potentiellement discriminatoire peut être justifiée. Il est important de bien documenter ces situations. Il faudra alors consigner en dossier toutes les données probantes qui ont mené à cette décision.

Il faut amener les employés à prévenir la discrimination. Il faut faire en sorte qu'ils connaissent les répercussions qu'une politique particulière pourrait avoir sur les droits de la personne.

4. Surveiller les situations imprévues de discrimination

Il n'est pas toujours possible de cibler ou de prédire toutes les situations qui peuvent mener à la discrimination. Malgré une planification détaillée et des tests, des problèmes peuvent toujours se produire après l'adoption d'une politique. Une surveillance et une analyse constantes sont nécessaires.

Discussion

La meilleure façon d'éviter de créer des obstacles pour les gens est de considérer attentivement les besoins de tous dès le départ. Dans son jugement de l'affaire qui opposait le Conseil des Canadiens avec déficiences et VIA Rail en 2007, la Cour suprême a confirmé que les fournisseurs de service avaient le devoir de mettre en pratique l'inclusion[6]. Ce qui signifie que tous doivent être inclus au départ, qu'il soit question de faire les plans d'un édifice, de rédiger une politique ou de mettre au point une nouvelle technologie.

Le jugement de la Cour suprême est conforme aux clauses de la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées. La Convention reconnaît que l'inclusion est un des moyens clés pour s'assurer que les personnes handicapées peuvent participer pleinement à la société.

La retraite obligatoire et la discrimination fondée sur l'âge

Enjeu

La population canadienne vieillit à un rythme sans précédent. Cette évolution démographique change notre perception du vieillissement et de la retraite au pays.

Cas particulier

Deux pilotes chez Air Canada, George Vilven et Robert Kelly, ont porté plainte à la Commission parce qu'ils ont été obligés de prendre leur retraite à 60 ans. La Commission a renvoyé les plaintes au Tribunal pour enquête approfondie.

Résultat

Le Tribunal a conclu que les dispositions de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* qui permettent la retraite obligatoire contrevenaient à la *Charte canadienne des droits et libertés*. Le Tribunal a ordonné à Air Canada de réintégrer les deux pilotes[7].

6 *Conseil des Canadiens avec déficiences c. VIA Rail Canada Inc.*, [2007] 1 R.C.S. 650, 2007 CSC 15, http://scc.lexum.org/fr/2007/2007csc15/2007csc15.html

7 Au moment de la publication du Rapport annuel, les pilotes avaient réintégré leur poste, mais leur cause a été renvoyée au Tribunal pour qu'il l'examine à nouveau.

Personne n'est à l'abri de la discrimination fondée sur l'âge. *Vilven et Kelly c. Air Canada* est l'affaire la plus récente de discrimination fondée sur l'âge renvoyée au Tribunal pour enquête approfondie.

George Vilven et Robert Kelly sont des pilotes chez Air Canada qui ont été forcés de prendre leur retraite à 60 ans, conformément à la politique de l'entreprise. Ils ont porté plainte à la Commission en alléguant que cette politique constitue de la discrimination fondée sur l'âge. La Commission a renvoyé leurs plaintes au Tribunal.

Le Tribunal leur a donné raison, jugeant que les dispositions de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* qui permettent la retraite obligatoire contrevenaient à la *Charte canadienne des droits et libertés*. Le Tribunal a ordonné à Air Canada de réintégrer les deux pilotes.

Dans sa décision, le Tribunal écrit : « il est maintenant clair que la main-d'œuvre vieillit et que nombreux sont ceux qui éprouvent le besoin et le désir de travailler après l'âge obligatoire de la retraite. Ainsi, on pourrait prétendre que le fait de *prévenir* la discrimination fondée sur l'âge, plutôt que de l'autoriser après l'âge normal de la retraite, constitue désormais un besoin urgent et réel pour la société ».

Au moment où le Tribunal était saisi de l'affaire, un débat similaire s'est amorcé au Parlement. Le projet de loi C-481 est un projet de loi d'initiative parlementaire soumis au Parlement en 2010. S'il est adopté, il modifiera la *Loi canadienne sur les droits de la personne* afin d'interdire aux employeurs sous réglementation fédérale de fixer un âge obligatoire pour la retraite.

Discussion

La décision du Tribunal dans l'affaire *Vilven et Kelly* et le projet de loi C-481 illustrent le changement des valeurs sociales et des perceptions liées à l'âge. Cela est également vrai pour le concept de la retraite. Selon une récente étude de la Banque Scotia, 70 % des Canadiens prévoient continuer de travailler après avoir pris leur retraite[8].

Presque toutes les provinces et tous les territoires qui ont adopté des lois sur les droits de la personne assorties d'une disposition sur la retraite obligatoire l'ont déjà abrogée[9]. La Commission appuie l'abrogation de l'article en cause dans la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.

Données éclair

D'après les estimations, les personnes âgées de 45 à 64 ans représenteront 41 % de la population active au Canada d'ici l'an prochain. Dès 2021, 17,9 % de la population aura 65 ans et plus, et dès 2041, les personnes âgées constitueront environ 23 % de la population[10].

D'après les données recueillies par la Direction générale du règlement des différends de la Commission, la discrimination fondée sur l'âge aurait déjà des répercussions importantes dans les milieux de travail. Cette année, 227 des 853 plaintes acceptées (soit 27 %) faisaient état de l'âge comme l'un des motifs de discrimination.

La discrimination fondée sur l'âge est interdite par la *Charte canadienne des droits et libertés*. Cependant, la *Loi canadienne sur les droits de la personne* permet aux employeurs de mettre fin à l'emploi d'une personne « ... en appliquant la règle de l'âge de la retraite en vigueur pour ce genre d'emploi ».

Depuis cinq ans, la Commission a renvoyé 273 plaintes fondées sur l'âge au Tribunal canadien des droits de la personne, dont la presque totalité avaient pour objet la retraite obligatoire.

8 « Majority of Canadians Expect to Work After Retirement, Primarily to Stay Mentally and Socially Active: Scotiabank Study », http://www.cnw.ca/en/releases/archive/January2011/04/c7837.html

9 CBC News « Mandatory Retirement fades in Canada », http://www.cbc.ca/canada/story/2009/08/20/mandatory-retirement-explainer523.html

10 Données obtenues de Ressources humaines et Développement des compétences Canada : Travail, à l'adresse http://www.rhdcc.gc.ca/fra/pt/psait/ctv/vm/09survol_analyse.shtml

Le soutien aux enfants autochtones

Enjeu

Les agences de protection de l'enfance des Premières nations maintiennent que le financement inéquitable les empêche d'offrir le même service de soutien aux familles en crise que les agences à l'extérieur des réserves.

Cas particulier

L'Assemblée des Premières nations et de la Société de soutien à l'enfance et à la famille des Premières nations du Canada ont porté plainte à la Commission parce que les agences de protection de l'enfance des Premières nations reçoivent un financement inférieur à celui des agences à l'extérieur des réserves. La Commission a renvoyé la plainte au Tribunal en 2009 pour enquête approfondie.

Résultat

L'affaire doit être entendue par le Tribunal.

Depuis longtemps, l'Assemblée des Premières nations affirme que les services de protection de l'enfance des Premières nations reçoivent moins d'aide financière que les services destinés aux enfants non autochtones. En conséquence, un taux plus élevé d'enfants des Premières nations font l'objet d'un placement en famille d'accueil – souvent en dehors de leur collectivité – que dans la population en général.

L'Assemblée des Premières nations et la Société de soutien à l'enfance et à la famille des Premières nations du Canada ont porté plainte à la Commission contre Affaires indiennes et du Nord Canada. Ces organisations allèguent que la formule de financement pour les organismes de services aux familles des Premières nations est discriminatoire en fonction de la race.

La Commission a renvoyé leur plainte au Tribunal canadien des droits de la personne. Il s'agit de la première plainte en lien avec la *Loi sur les Indiens* qu'ait reçue le Tribunal depuis que le Parlement a abrogé l'article 67 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* en 2008. La Commission joue un rôle actif aux audiences du Tribunal pour représenter l'intérêt public.

Le procureur général a contesté la compétence du Tribunal dans cette affaire. Selon lui, l'octroi de fonds aux organismes de services aux familles des Premières nations ne constituerait pas un « service » dans le sens de la *Loi canadienne sur les droits de la personne.*

Une décision est attendue en 2011.

Discussion

La décision du Tribunal pourrait avoir des répercussions sur un large éventail de programmes et de services financés par le gouvernement. La compétence de la Commission a fait l'objet d'objections similaires dans le cas du système d'inscriptions au registre des Indiens et au processus de passage des Autochtones à la frontière.

Si les tribunaux décidaient que ces services ne sont pas assujettis à la *Loi canadienne sur les droits de la personne,* les personnes vivant au Canada ne pourraient plus déposer de plaintes de discrimination concernant des services du gouvernement.

La situation de famille

Enjeu

L'évolution des structures familiales et le vieillissement de la population génèrent des difficultés et des pressions sans précédent dans les familles. Les employeurs ont l'obligation de prendre des mesures d'adaptation pour les familles touchées.

Cas particulier

M^me^ Fiona Johnstone a porté plainte à la Commission parce que l'Agence des services frontaliers du Canada, son employeur, a refusé de prendre des mesures d'adaptation pour tenir compte de ses besoins en matière de garde d'enfants. La Commission a renvoyé la plainte au Tribunal pour enquête approfondie.

Résultat

Le Tribunal a ordonné à l'Agence des services frontaliers du Canada de mettre fin à ses pratiques discriminatoires et d'établir un plan pour prévenir toute discrimination fondée sur la situation de famille.

Avec l'évolution de la situation des familles et le vieillissement de la population, de nombreuses familles modernes ont besoin de mesures d'adaptation.

Au Canada, les organisations sous réglementation fédérale sont obligées d'accorder des mesures d'adaptation à leurs employés qui sont désavantagés en raison de l'un ou l'autre des motifs de discrimination prévus par la *Loi canadienne sur les droits de la personne.*

Fiona Johnstone travaillait pour l'Agence des services frontaliers du Canada. Elle était responsable du passage transfrontalier de biens et de personnes à destination du Canada. Cet emploi impliquait des quarts de travail par rotation avec un horaire de travail irrégulier et des demandes de faire des heures supplémentaires sans préavis.

Après la naissance de son premier enfant, M^me^ Johnstone n'a pu trouver une solution pour la garde de son enfant en dehors des heures normales de travail. Le mari de M^me^ Johnstone avait également des horaires de travail irréguliers et se déplaçait souvent pour son travail.

Elle a alors communiqué avec son employeur et lui a expliqué qu'elle avait trouvé une solution pour la garde de son enfant trois jours par semaine. Elle a demandé un horaire fixe comprenant trois quarts de travail de 13 heures afin de garder son poste à temps plein.

L'employeur a rejeté sa demande sous prétexte que les règlements relatifs à la santé et la sécurité au travail ne permettent pas les quarts de travail de 13 heures. L'employeur lui a offert trois quarts de travail de 10 heures avec un quatrième quart de quatre heures. M^me^ Johnstone a accepté les trois quarts de travail de 10 heures à horaire fixe, mais elle a refusé le quatrième quart. Elle a expliqué à son employeur qu'il n'était ni pratique ni rentable de trouver une gardienne pour le quatrième quart de travail.

M^me^ Johnstone a porté plainte auprès de la Commission en 2004. Elle alléguait que l'Agence des services frontaliers du Canada avait fait preuve de discrimination fondée sur sa situation de famille.

Dans sa plainte, M^me^ Johnstone alléguait que les politiques de l'Agence des services frontaliers du Canada l'obligeaient à travailler à temps partiel. Avec un emploi à temps partiel, elle avait perdu certains avantages comme son droit à pension dont elle jouissait en tant qu'employée à temps plein.

Les parties n'arrivaient pas à régler leur différend. La Commission a renvoyé l'affaire au Tribunal canadien des droits de la personne pour enquête approfondie.

La preuve présentée au Tribunal démontre que M^me^ Johnstone avait souvent effectué des quarts prolongés qui comprenaient des heures supplémentaires. Le Tribunal a jugé qu'aucune préoccupation en lien avec sa santé ou sa sécurité n'empêchait M^me^ Johnstone d'effectuer des quarts de 13 heures.

Le Tribunal a conclu que l'Agence des services frontaliers du Canada n'avait pas évalué la possibilité de prendre des mesures d'adaptation pour tenir compte des responsabilités familiales de M^me^ Johnstone dans la limite de la contrainte excessive, comme l'exige la *Loi canadienne sur les droits de la personne.*

Le Tribunal a ordonné à l'Agence des services frontaliers du Canada de mettre fin à ses pratiques discriminatoires. De plus, le Tribunal a demandé à l'Agence d'établir un plan pour prévenir toute autre situation de discrimination fondée sur la situation de famille. Ce plan doit contenir des directives écrites qui prévoient un examen au cas par cas des demandes fondées sur la situation de famille.

Discussion

L'obligation de prendre des mesures d'adaptation signifie qu'un employeur ou fournisseur de service doit faire le nécessaire pour éliminer tout traitement négatif de personnes ou de groupes en vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne.*

L'obligation de prendre des mesures d'adaptation qui est imposée à un employeur s'applique tant qu'elle ne constitue pas une contrainte excessive. La contrainte excessive désigne la limite au-delà de laquelle un employeur ne peut plus prendre des mesures d'adaptation sans qu'il en résulte pour lui des difficultés extrêmes en matière de coûts, de santé ou de sécurité.

Dans une telle situation, l'employeur doit expliquer pourquoi une mesure d'adaptation n'est pas possible. Pour prouver la contrainte excessive, il est nécessaire de documenter les situations particulières et de recueillir des données fiables.

La Commission conseille aux employeurs d'adopter des politiques d'adaptation flexibles et modulables en fonction des besoins propres à chaque situation, et elle les aide à le faire. Cette approche permet aux gestionnaires et aux superviseurs de prendre l'initiative pour garantir aux employés des mesures d'adaptation adéquates.

PERSPECTIVES D'AVENIR

La société canadienne évolue constamment en fonction des changements culturels, sociaux, économiques et technologiques. La Commission collabore avec de nombreux intervenants, effectue des recherches et analyse les plaintes en matière de droits de la personne dans le but de cerner et de mieux comprendre les enjeux en matière de droits de la personne. Ces activités contribuent au travail de la Commission pour sensibiliser les Canadiens aux questions de droits de la personne qui ont des répercussions sur la société canadienne et de réagir lorsqu'elles se présentent.

Mis à part les initiatives continues décrites dans le présent rapport, nous présentons ici quelques-unes des initiatives clés auxquelles la Commission travaillera dans les années à venir.

Santé mentale

Un nombre croissant des plaintes en matière de déficience que la Commission reçoit concernent des motifs de santé mentale. En effet, 27 % des plaintes en matière de déficience reçues en 2010 présentaient un lien avec la santé mentale. La Commission collabore avec l'Association canadienne pour la santé mentale afin de déterminer des possibilités de partenariat. L'objectif est de sensibiliser les Canadiens aux liens entre la santé mentale et les droits de la personne afin de réduire la stigmatisation et de prévenir la discrimination.

Évaluation des droits à l'égalité au Canada

La Commission est à rédiger le premier rapport sur les droits à l'égalité au Canada dans lequel elle brossera un tableau exhaustif des enjeux liés à l'égalité qui touchent la population canadienne.

Évaluation des facteurs relatifs aux droits de la personne

La Commission travaille avec les organismes canadiens de sécurité pour mettre à l'essai ses nouvelles lignes directrices sur l'évaluation des facteurs relatifs aux droits de la personne. Ce genre d'évaluation représente une bonne pratique de planification stratégique. Cet outil permettra aux organismes de cerner et d'éliminer les sources potentielles de discrimination à l'étape de la planification. L'approche proactive mise de l'avant par cet outil aidera les organismes à adopter une attitude inclusive dès le départ. En fin de compte, elle réduira le besoin de moduler des politiques après coup pour s'adapter aux besoins des gens, ce qui permettra aux organismes d'épargner du temps et de l'argent.

DOCUMENTS DE RÉFÉRENCE

Loi canadienne sur les droits de la personne
http://laws.justice.gc.ca/fra/h-6

Loi sur l'équité en matière d'emploi
http://laws.justice.gc.ca/fra/e-5.401/index.html

Charte canadienne des droits et libertés
http://laws.justice.gc.ca/fra/charte/Charte_index.html

Tribunal canadien des droits de la personne
http://chrt-tcdp.gc.ca/

Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées
http://www.un.org/disabilities/documents/convention/convoptprot-f.pdf

Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones
http://www.un.org/esa/socdev/unpfii/fr/drip.html

Projet de loi C-3 : *Loi sur l'équité entre les sexes relativement à l'inscription au registre des Indiens*
http://www2.parl.gc.ca/HousePublications/Publication.aspx?Docid=4901865&file=4

McIvor c. Canada (jugement en anglais seulement)
http://www.canlii.org/en/bc/bcca/doc/2009/2009bcca153/2009bcca153.html

Loi sur les Indiens
http://laws.justice.gc.ca/fr/I-5/

La Loi canadienne sur les droits de la personne *et vous : un guide explicatif*
http://www.chrc-ccdp.gc.ca/publications/naichract_loicdpina/toc_tdm-fra.aspx

Hughes c. Élections Canada
http://chrt-tcdp.gc.ca/search/files/t1373_10308fd191110.pdf

Conseil des Canadiens avec déficiences c. VIA Rail
http://scc.lexum.org/fr/2007/2007csc15/2007csc15.html

Vilven et Kelly c. Air Canada (décision en cours de traduction)
http://chrt-tcdp.gc.ca/search/files/t1079_6005ed081110.pdf

Projet de loi C-481 : *Loi modifiant la Loi canadienne sur les droits de la personne et le Code canadien du travail (âge de la retraite obligatoire)*
http://www2.parl.gc.ca/legisinfo/index.asp?Language=F&query=6917&Session=23&List=toc

Johnstone c. Agence des services frontaliers du Canada (décision en cours de traduction)
http://chrt-tcdp.gc.ca/search/files/t1233_4507ed060810.pdf